Quelles réparations civiles un salarié discriminé peut-il obtenir ?

Réponse courte

Trois principalement, et la première ne s'indemnise pas : elle **anéantit l'acte**. L'article **L.253-1** frappe de nullité de plein droit toute mesure de représailles, licenciement compris, et permet au salarié de demander au président de la juridiction du travail de constater cette nullité et d'**ordonner le maintien de son contrat** ou sa réintégration.

L'article **L.253-3** produit un effet voisin sur les documents : toute clause d'un contrat, d'une convention ou d'un règlement d'entreprise contraire au principe d'égalité est nulle et non avenue, sans qu'aucune demande soit nécessaire.

Vient ensuite la **réparation du préjudice**, allouée par le tribunal du travail selon le droit commun. Elle se cumule avec la nullité et n'est pas plafonnée par les fourchettes pénales, souvent citées à tort comme mesure du risque.

Définition

La **nullité de plein droit** prive l'acte de tout effet, sans qu'il soit besoin de le faire annuler : le contrat n'a jamais été rompu, et la période écoulée reste due.

La **réintégration** est le rétablissement du salarié dans son emploi. L'ordonnance du président est exécutoire par provision, ce qui la rend effective malgré un appel.

Conditions d’exercice

Chaque réparation a son fondement et son régime.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Réparation	Fondement	Régime
Nullité du licenciement de représailles	L.253-1	De plein droit ; requête dans les 15 jours
Nullité du licenciement en congé parental	L.234-47 (8)	De plein droit ; requête dans les 15 jours
Maintien ou réintégration	L.253-1, renvoi à L.124-12 (4)	Ordonnance exécutoire par provision
Nullité d'une clause	L.253-3	Sans demande, réputée non écrite dès l'origine
Dommages et intérêts	Droit commun	Tribunal du travail
Charge de la preuve	L.253-2	Sur l'employeur, hors procédures pénales
Intervention syndicale ou associative	L.253-4	Dans les limites posées par le texte

Modalités pratiques

Les délais du référé sont les plus courts et conditionnent l'accès à la réparation la plus efficace.

Démarche	Délai
Requête en nullité, licenciement de représailles	15 jours à compter de la notification
Requête en nullité, congé parental	15 jours à compter du licenciement
Appel de l'ordonnance	15 jours à partir de la notification par voie de greffe
Convocation	Mentions prescrites à peine de nullité
Effet de l'ordonnance	Exécutoire par provision
Action au fond	Prescription de droit commun
Saisines administratives	Aucun délai, et sans effet suspensif

Pratiques et recommandations

Le coût réel pour l'entreprise se mesure à la nullité, non à l'amende. Un licenciement annulé entraîne le maintien du contrat et le paiement de la période écoulée, souvent après plusieurs mois de procédure : l'exposition dépasse largement les 25 000 euros du plafond pénal, et elle n'est pas assurable.

La nullité de l'article L.253-3 a un effet rétroactif que peu d'entreprises anticipent. Une clause réservant un avantage familial au conjoint de sexe opposé est réputée non écrite **dès l'origine** : la corriger pour l'avenir n'éteint pas les réclamations portant sur la période antérieure.

© 2026 www.pixie.lu · IA/RH spécialisée en droit du travail luxembourgeois

Pour le salarié, l'ordre des démarches détermine ce qu'il peut obtenir. Le référé du président est la seule voie permettant d'obtenir le maintien du contrat ; passé quinze jours, il ne reste que la réparation indemnitaire, plus lente et moins protectrice.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. L.253-1	Nullité des représailles ; requête au président ; ordonnance exécutoire par provision ; appel
Art. L.253-2	Charge de la preuve à l'employeur ; exclusion des procédures pénales
Art. L.253-3	Nullité des clauses contraires au principe d'égalité
Art. L.253-4	Voies de recours ouvertes aux syndicats et aux associations
Art. L.234-47, paragraphe (8)	Nullité du licenciement pendant la période protégée
Art. L.337-1	Interdiction de licencier une salariée enceinte
Art. L.254-1	Contrôle de l'application par l'ITM
Code pénal, art. 454 et 455	Discrimination : critères et peine
Art. L.246-7	Amende de 251 à 2 500 euros pour harcèlement moral

Les sanctions pénales et administratives ne réparent pas le préjudice du salarié : elles s'ajoutent à la réparation civile, qui est la seule à le compenser.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.